

就业与招工“两难”矛盾解析

张宝兰 郭其友

内容提要 :上个世纪 80 年代末开始沿海城市出现了“民工潮”,仅隔 10 余年之后,沿海一些城市凸现“民工荒”。与此相反还有大量的人找不到工作。本文就此分析造成“招工难”与“就业难”的“两难”局面的原因,并探讨解决“两难”问题的路径选择。

关键词 :农民工 民工荒 招工难 就业难

人们对上个世纪 80 年代末汹涌的“民工潮”还记忆犹新,而沿海一些城市已经出现了“民工荒”,即企业招不到足够的民工。但同时,仍然有大量的农村剩余劳动力找不到工作。本文主要围绕农民工“就业难”和企业“招工难”问题,结合中国劳动力市场的特点,分析造成这一矛盾局面的原因,并探讨解决“两难”问题的路径。

一、“两难”的状况 :从“民工潮”到“民工荒”

上个世纪 80 年代开始,中国农村剩余劳动大军源源不断地输入城市,一度使以珠三角为代表的沿海地区长期为大量涌来的“民工潮”所困扰。然而,近两三年来,沿海城市不少企业出现招工难的问题,致使众多企业不能按期投产或开足马力生产。媒体纷纷报导这一现象,并称之为“民工荒”,与“民工潮”相对。福建的泉州、晋江、莆田一带缺工严重,单单泉州一个城市就缺工 20 万(《中国信息报》,2003 年 5 月 29 日)。

然而,民工真的供不应求了吗?“民工荒”是否只是表面的假象?2004 年 6 月底国家统计局的最新数据表明,2004 年上半年全国外出打工的农村劳动力 8009 万人,比上年同期增加了 370 万人,同比增长 4.8%,仍有平稳的增长(过去几年的增长稳定在 15%)。那么这些增长的劳动力流向哪里了呢?更为关键的是,1 亿多仍留在农村的劳工储备为什么没有反应,庞大的供给为什么没有随之出现?

事实上是,一方面,大量的工没人做,另一方面是大量的人没工做,即“招工难”与“就业难”的两难局面并存。我国城市劳动力市场的失业率不低,国际劳工组织和国际劳动部门的调查显示,我国城镇就

业中的隐性失业率为 18.8%,加上 3.1% 的城镇登记失业率,失业人口众多(袁志刚,1997)。更严峻的是,大量的农村剩余劳动力急待转移。根据袁志刚的研究表明,中国早在 1997 年就大约有 1.1 亿的农村剩余劳动力,这个数目仍以每年数以百万计的速度在增长。在城镇失业率已经如此高的情况下,素质普遍不高的农民在城市获得工作的概率更小。城市里仍然拥挤着大量因找不到工作而只能靠拾荒度日的农民工。

二、“两难”问题探因

1. 直接原因

(1) 农民工工资过低,企业用工不规范,侵犯工人权益。“民工荒”的最直接的原因就是农民工超低廉的工资。大量的农村剩余劳动力转移到城市,是因为农民工在城市劳动可以获得比在农村劳动更高的收入。从农民工的角度讲,只是以比农村劳动收入高的简单标准找工作,只要城市劳动收入高于自己在农村的劳动收入,或者高出一定程度,不管与城市工人劳动收入相比有何差距,都会感到满意或至少可以接受。但是,由于农村劳动力剩余一直远远超出城市的吸收能力,存在农民工工资被向下压低的压力。农民工工资一直被压到极低的水平。“打工不挣钱”使农民工被迫离开了他们曾寄予了无限希望的工厂。劳动和社会保障部课题组的专家的分析也支持了这一论点:工资缺乏吸引力和劳动条件差是普通工人短缺的主因。研究表明,珠江三角洲地区 12 年来月工资只提高了 68 元,扣除物价上涨因素,实际收入水平是持平或下降的。

企业用工不规范则主要表现在工作时长、劳动强度大、不签劳动合同、工作生活条件恶劣等方

面。农民工一般文化素质较低,其法律意识、权利意识不足,而且目前劳动力市场总的特点是供大于求,雇主通常采取不利于农民工的行为,致使农民工劳动条件恶劣。

另外,由于用工者素质良莠不齐,用工不规范,侵犯工人权益屡屡发生,比较典型的是扣押民工身份证、要求交纳押金和拖欠工资,理由是防止人员流失。而在中国目前劳动力市场供求双方力量严重不平等情况下,用工者常常克扣工人工资或恶意拖欠。近年来,各地拖欠民工工资的事情越来越多,迄今已经演化为各地普遍存在的现象。农民工的基本权利受到侵害,使许多农民工只得“用脚投票”,一走了之,因此导致了大面积的“民工荒”。

(2) 劳动力需求大幅度增长。劳动和社会保障部的调查显示“2004 年企业雇佣的农民工人数比 2003 年同期增加 13%”;国家统计局的数据显示 2004 年上半年农村外出劳动力同比增长 4.8%。供给增长平稳而需求增长劲升,缺口的出现似乎自然而然,供求的矛盾一定程度上造成了企业招不到足够的民工。中国经济 10 多年来一直保持着高速增长(1992 年以后 GDP 增长 7% 以上),这也使得对于劳动力的需求日益增加。

(3) 劳动力市场的结构性矛盾。结构性矛盾包括两个方面:一是劳动力人口的结构不合理,二是劳动力的供给质量不符合劳动力需求的质量。中国劳动力市场的结构性矛盾是造成当前“两难”局面的重要原因,所以有专家学者认为当前的“民工荒”,主要指的是“技工荒”、“青年民工荒”,特别是“青年女工荒”。

在一个经济社会中出现一方面大量的劳动者找不到工作,另一方面有许多岗位出现人手短缺,主要指技工和熟练工的短缺,尤其是在一个经济高速增长的时期。在中国的经济增长过程中,非技能劳动者大量过剩,而需要一定职业培训和一定文化水平的劳动者又大量短缺。中国的农村剩余劳动力普遍文化素质较低,缺乏职业技能培训,没有技术,难以适应企业的用工需求。

(4) 大部分企业招收普通民工的基本要求是 16 到 25 岁,而且大多要求是女工。在沿海一带占大比重的电子、服装、食品等企业里,男女用工的比例较悬殊,女工的比例一般数倍于男工。因此,只要是对用工的年龄和性别作一个调整将会缓解缺工的情况。

值得一提的是,16 到 25 岁之间的农民工出生

于上个世纪 80 年代以后,中国 70 年代以来实行计划生育已显成效,所以这一年龄阶段的劳动力供给数量相对减少。更重要的是,他们的家庭环境、经济环境和社会环境远远优于他们的父辈,增加了自我保护意识,要求公正的待遇,新一代的农民工登上了历史舞台。

2. 深层原因

(1) 体制矛盾:户籍制度、社会保障制度。在生活必需品短缺和城市就业机会不足的双重压力下,1958 年 1 月 9 日中国颁布了《中华人民共和国户口登记条例》。这是第一部、也是迄今为止唯一一部按立法程序颁行的户籍管理法规,实际上杜绝了农村人口自主向城市迁移的可能性,以达到利用户口手段稳定二元社会结构、管住农村人口自发迁往城市的目的。

随着社会经济等方面的发展,这种户籍制度已经日益不能适应现代社会的需要了。上个世纪 80 年代末开始,由于市场经济体制的重构和经济的发展,农村剩余劳动力开始大量涌入城市。但是,户籍制度并没有从根本上进行变革,户改也未扩大到大城市。没有城市户籍的农民工缺少就业权益,在城市劳动的性质、形式、待遇和城市劳动者相比有很大差距。

所以,农民工只能争取较低的工资,主要不在于农村劳动力过剩供给的影响,而在于农村劳动力所受到的劳动力市场歧视性的影响,在于城乡分离的户籍制度。农民工劳动权益维护力量薄弱,市场规则 and 政策措施没有对拖欠农民工工资等不当行为形成制约。农民工工资低于最低工资线的违规行为到处皆是,农民工工资拖欠现象无处不在。农民工工资被恶意拖欠,使农民工受到实际收入极度降低的严重损害,其贫困化程度不断加重,这些农民工被边缘化了(逢军,2004)。许多在城市打工多年的农民工最后不得不回流农村,城市难以逾越的高门槛是重要原因,绝大多数农民工在城市里难以扎根,成为“候鸟式”的迁移人或边缘人。

(2) 经济增长方式的转变。拥有 13 亿人口的中国曾凭借其大量的廉价劳动力成为“世界工厂”。但是,这种依赖廉价劳动力的劳动密集型经济增长方式受到了越来越大的国内外的挑战。不仅有来自于周边劳动力价格更为低廉国家的竞争,而且,低廉的工资也开始让大量的农民工望而却步。这些都给中国的劳动密集型经济增长方式蒙上了一层阴影。企业用工成本上升,会迫使其进行技术升级和管理升

级,实现产业结构升级和经济增长方式的转变。

(3)劳动力市场信息传导机制阻塞。在农民工进城务工的过程中,信息不灵是困扰他们的一大因素,“随大流”的习惯往往使他们在沿海城市间盲目流动,为寻找工作浪费了大量的成本。中国目前还没有专门针对农民工、为农民工提供就业服务的公益性机构。大量的黑中介充斥市场,高昂的手续费和高度的风险让农民工对这些中介机构望而生畏。劳动力市场的信息不能充分地传递到农民工手中,信息传导机制受阻,使得岗位闲置和劳动力浪费现象并存。

三、“两难”问题的解决办法

1. 市场力量。“两难”问题不管是由于农民工工资过低使得农民工离开企业,还是由于劳动力市场的结构矛盾、供求矛盾或其他原因造成,解决这一问题的最主要的办法应该还是市场的力量,要依靠市场的价格杠杆。“民工荒”使得农民工增加了谈判能力,迫使企业提高工资、改善用工环境。如果无法支付上升的劳动力成本,那么企业可以通过其他途径来解决这个问题:企业会采用“机器代替劳动”,通过机械化减少用工数量;或者采取兼并重组的方式,通过规模效益来弥补利润损失;利润空间较大的企业会增加工资以吸引农民工;或者企业迁往成本更为低廉的内地。

另外,企业用工短缺也是从另一个角度反映了东南沿海地区多年来的经济增长方式面临转变。长期以来,部分沿海地区主要依靠技术含量低的劳动密集型产业实现经济高速增长,靠压低工资、减少劳动的必要投入实现低成本,企业利润空间狭小,无力提高工资,且缺乏竞争力,如果不能靠技术升级和管理升级实现经济增长方式的转变,必然会遭到市场的淘汰。

“民工荒”在企业中造成了巨大反响,珠江三角洲、闽东南一带的企业已在调整工资以吸引劳动力,开始注意企业用工环境的问题,或是迁向成本更低廉的内地,市场的力量正在发生作用。

2. 政府作用。然而,中国的劳动力市场供求双方是严重不平等的。一方是大量的激烈竞争的剩余劳动力,另一方,劳动力的雇主即资本是处于垄断地位的。任由市场发挥作用,是不利于劳动者,特别是农民工一方的。这就需要政府发挥作用,采取积极的行动来解决当前的“两难”问题:

(1) 相关政府部门应该督促企业严格执行最低工资规定,规范用工环境,维护农民工权益。国家劳

动和社会保障部门制订的《最低工资规定》于2004年3月1日起生效。但是很少有企业,特别是民营企业真正贯彻实施这一规定。很多雇佣农民工的企业经营者认为,如果按照劳动保护条例给予农民以应有待遇,将农民工工资提高,那么企业的投资经营将由盈转亏,无法生存发展。农民工收入低下、就业状况恶化趋向在很多场合被看作是市场化进程无可责难的选择。但是,我们应该清醒地认识到,企业靠过度剥削工人而生存发展的时代已经一去不复返了。中国社科院农村发展研究所的党国英博士认为,廉价劳动力同时意味着国民的社会福利比较低,我们不能靠国民的低福利来维持竞争的优势。相反,维持竞争的优势恰恰是为了提高国民的社会福利(《经济日报》2004年7月23日)。从长期来看,提高农民工工资,改善他们的条件,对于企业和国家都是有益的。香港一民间研究机构的黄月媚研究员认为:“改善民工的劳动条件,使那些输出劳动力的农村地区得到经济发展的实惠,国内市场将扩大。中国的产业结构也将发生变化”。

另外,有关职能部门应该规范用工环境,对于侵犯农民工合法权益的企业和企业主依法进行处罚。无论是从关怀弱势群体、以人为本的要求出发,还是从经济发展的目标出发,政府部门都应该积极行动起来。尤其是在当前打工者尚没有完全组织起来与强势力量进行博弈时,政府的作为更显得重要。

(2) 政府部门应该积极推进就业制度、户籍制度、社会保障制度等方面的改革。就业制度改革:应逐步建立城乡统一劳动力市场,加强劳动力市场管理,实现城乡劳动力平等就业制度,同工同酬制度,用工单位自主制度,完善劳动力价格生成机制。

户籍制度改革:传统的户籍制度,以农业、非农业人口固定区别,且与城乡不同就业、医疗、养老、入学、社会保障等待遇相联系,是实现城乡分割的二元经济结构的制度篱笆。随后的户改都没有从根本上触动户籍制度,户改范围也没有扩大到大城市。中国的户籍制度改革取向应该是取消农业、非农业户口区别,实行以常住地为依据的户口登记。

社会保障体系改革:应该尽快研究制定进城务工农民的养老保险、医疗保险和最低生活保障制度。保障资金来源以自己收入积累、用工单位交纳相应款项为主,国家财政补助为辅,多渠道筹集。尤其是农村劳动力用工单位必须依法承担并及时足额交纳养老保险等款项。这些改革,必将加快社会文明进

步,公平保障农民工的基本权利。

(3) 政府应该加大对农村劳动力的投入,提高农村劳动力的素质。西方经济学家如卢卡斯、舒尔茨等人已经说过:经济发展过程中人力资本的作用非常重要。而发展中国家的人力资本投资无论私人收益率还是社会收益率都很高,普遍超过物质资本投资收益率,其中初等教育投资收益率最高。所以政府应该加大对农村的教育投入,改良农村人力资本,这包括:确保九年义务教育在农村的实现,尽快实现义务教育的免费。义务教育,顾名思义,应该是指国家有义务对其国民实施基础教育,在稳定九年制义务教育的基础上扩大高中招生规模和高等教育规模,通过高等教育使农村青年和城市子弟获得制度上的就业平等;大力发展农村职业教育,建立劳动预备制度,使农村初中、高中毕业后不能继续深造的学生接受必要的职业教育;鼓励社会力量兴办各类短期的、专业性质的劳动力就业学校,积极开发农村劳动力的市场,为农村劳动力输出提供有效教育培训服务。

加大对农村的教育投入,提高农村劳力素质,不仅

可以解决我国劳动力市场长期以来严重的结构性矛盾,而且为提高农民生活水平提供了有效的途径,这是解决“三农”问题的最为有效的、也是一劳永逸的办法。

参考文献:

1. 袁志刚著:《失业经济学》,上海人民出版社 1997 年版。
2. 景普秋、陈甬军:《中国工业化与城市化进程中农村劳动力转移机制研究》,《东南学术》2004 年第 4 期。
3. 项开来:《“民工荒”凸现沿海民企》,《当代经济》2004 年第 7 期。
4. 郭飞:《当前我国失业现状及特征》,《经济纵横》2004 年第 1 期。
5. 逢军:《城市农民工收入与就业矛盾及政策调整》,《经济学动态》2004 年第 5 期。
6. 刘明宇:《分工抑制与农民的制度性贫困》,《农业经济导刊》2004 年第 7 期。

作者单位:厦门大学经济系 361005

[责任编辑:苏人]

(上接第 32 页)

综合来看,企业家在企业价值观作用上的得分为 4.95 分,高于 6 分制的中间值 3.5 分,由此可见,企业家高度认同企业价值观对企业发展的作用,强调企业必须有明确的价值观,而且价值观要得到员工的认同。

三、对企业发展的有效领导方式是企业家基于价值观的领导

GLOBE (Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness) 研究项目结果表明,全球公认的有效领导方式是基于价值观的领导。这种领导有自己鲜明的价值观(即行为准则),并能清晰地向下属表明自己的价值观。一旦员工接受并认可这种价值观,企业就不再单纯是挣工资的场所,而是员工能够通过努力实现自我价值的舞台。参与中国国有企业改造的美国人马歇尔·梅耶(Marshall Meyer)教授认为,中国的企业从所有制到经营模式,从战略选择到管理方法,所有成功的企业都有一个强有力的领

导。这些企业家的成功经历证明,企业家不仅要对自身价值观进行执着追求,还要锲而不舍地灌输企业价值观,只有企业家有效的价值观为基础的领导方式,才能使企业利用共享价值观团结所有员工,激发全体员工的热情,众志成城地为实现企业目标而奋斗。

参考文献:

1. 吴维库、富萍萍、刘军合著:《基于价值观的领导》,经济科学出版社 2002 年版。
2. 张春兴著:《现代心理学——现代人研究自身问题的科学》,上海人民出版社 1991 年版。
3. Schwartz, S. H(1987): 《Toward a psychological structure of human values》. Journal of Personality and Social Psychology.
4. 汪澍白:《价值观——文化的核心》,《社会科学》(上海)1991 年第 2 期。
5. 中国企业家调查系统编著:《企业家价值取向:中国企业家成长与发展报告》,机械工业出版社 2004 年版。

作者单位:中央民族大学经济学院 100081

[责任编辑:姚晓霞]